



## ORDENANZA N° 2.113/23

### Licencia laboral en casos de Violencia por Motivos de Género en la Municipalidad de Trevelin y sus Parajes

#### VISTO:

La Ley XVI N° 46 de Corporaciones Municipales; la Nota N° 236/23 ingresada al Honorable Concejo Deliberante de Trevelin; y el Despacho de Comisión de Legislación General N° 63/23; Y,

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley Provincial XVI N° 46 de Corporaciones Municipales, Artículo 30°, establece que corresponde al Concejo Deliberante el ejercicio de sus facultades constitucionales, sancionando las ordenanzas y disposiciones pertinentes.

Que, mediante la Nota N° 236/23 del HCD, la Subsecretaría de Género y Niñez de la Municipalidad de Trevelin y sus Parajes ingresa el Proyecto de Ordenanza sobre Licencia para el ámbito municipal.

Que, como bien sabemos, mujeres y géneros disidentes fueron históricamente discriminados, los roles discriminados. Los roles de género asignados en el sistema patriarcal implicaron la subordinación al varón heterosexual cis-género, limitando los espacios de participación y desarrollo en la sociedad en general y en los ámbitos laborales en particular.

Que, si bien la lucha ineludible de mujeres y personas de la Comunidad LGBTIQ+ ha logrado avances en términos de derechos, lo cierto es que la cultura machista sigue manifestándose, y la violencia y discriminación continúa siendo cosa de todos los días.

Que, teniendo en miras que, en el caso puntual de nuestra localidad en el año 2020, el total de personas que prestaba funciones laborales, en diferentes tipos de contrataciones, dentro de la estructura municipal se elevaba a 323; de las cuales 156 se autopercebían mujeres, representando el 48,29% del total de las personas empleadas.

Que, asimismo, la mayor cantidad de mujeres se registra en los tipos de contrataciones más precarias, representando 74 mujeres y 44 varones con modalidad jornalizada.

Que, dicha licencia supone un reconocimiento de la existencia de un sufrimiento histórico y silenciado por parte de tantas personas trabajadoras de nuestra municipalidad, quienes siendo violentadas por su condición de tales han debido continuar sus tareas laborales como habitualmente realizaba o tratar de ampararse en licencias destinadas a otras cuestiones cuando debían ausentarse del trabajo por dicha razón.

Que, los permisos especiales y licencias a mujeres en situación de violencia son claves para su protección y seguridad ante la problemática que implica la salida de un vínculo violento.

SECRETARÍA DE

SECRETARÍA DE

SECRETARÍA DE

SECRETARÍA DE  
SECRETARÍA DE  
SECRETARÍA DE



Que, la equidad de género no es optativa sino obligatoria, tanto en la integración de las estructuras de gobierno como en el diseño de las políticas.

Que, es por ello que la licencia que se pretende legislar en este acto debe ser entendida como una forma de reparación, de protección especial. Así, mediante el reconocimiento de un derecho laboral para estos casos particulares, se pone en evidencia la discriminación que sufren las personas en situación de violencia, ya sea intra o extra laboral, buscando acompañar el proceso, pretendiendo que la afectación a sus derechos laborales y a su salud, entendida de forma integral como lo define la OMS, sea la menor posible.

Que, esta acción positiva, busca evitar o disminuir los efectos negativos que la violencia por motivos de género traslada, para quien la sufre, a su ámbito laboral o sus condiciones de trabajo, y, de igual modo, pretende visibilizar una realidad históricamente silenciada en los ámbitos municipales.

Que, sin el compromiso municipal, el reconocimiento de un amplio catálogo de derechos perdería sentido; debiendo acompañarse de mecanismos que garanticen su efectividad, en correspondencia con las garantías reconocidas por la Constitución Nacional.

Que, sancionar una norma que garantice el derecho de las mujeres trabajadoras a licencias laborales por violencia de género no es más que cumplir con las obligaciones internacionales asumidas por nuestro país, es decir, hacer efectivo el pleno goce de los derechos humanos de las mujeres.

Que, entonces, es con el fin de prevenir y erradicar todas las formas de violencia, así como de garantizar, promover y proteger los derechos de grupos históricamente vulnerados (art. 75 incs. 22 y 23 CN, CEDAW, Ley 26.485, Ley XV N° 26).

Que, el Cuerpo Legislativo del Honorable Concejo Deliberante de la Municipalidad de Trevelin se expide de lo expuesto ut supra a fin de sancionar la presente normativa.

## POR ELLO:

El Honorable Concejo Deliberante de la Municipalidad de Trevelin, en uso de las facultades que le confiere la Ley XVI N° 46, sanciona la presente:

## ORDENANZA

**Artículo 1°:** La presente ordenanza tiene por objeto promover y garantizar derechos en el ámbito laboral para las personas trabajadoras del sector público municipal, que se encuentren en situación de violencia por motivos de género. No se requiere un mínimo de antigüedad en la prestación de servicios o relación laboral.

**Artículo 2°:** **INSTITUIR** en el ámbito de la Municipalidad de Trevelin la "**Licencia laboral por violencia de género**" destinada a todas las personas trabajadoras que prestan funciones en la Administración Pública Municipal, que se encuentren transitando situaciones de violencia por motivos género, en los términos del Artículo 4° de la Ley Nacional N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y artículo 2° de la Ley Provincial XV N° 26 de Protección Integral e Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.

SECRETARÍA



**Artículo 3°: ESTABLECER** que la licencia será otorgada con goce de haberes y por un plazo máximo de veinte días corridos por año calendario continuos o discontinuos. Dicho término podrá extenderse por otro período igual con goce del 50% de los haberes. Asimismo, se le reconocerá una licencia de un día por cada diligencia administrativa o judicial que deba realizar la trabajadora en situación de violencia.

**Artículo 4°:** La persona solicitante deberá comunicarse con el área de Personal Municipal, a fin de notificar su voluntad de usufructuar la licencia. El responsable de cargar esta información, previo a identificarse, le notificará a el/la denunciante que cuenta con un plazo de CINCO (5) días hábiles para acompañar constancia de la denuncia policial y/o judicial y cualquier otra documentación respaldatoria que estime corresponder.

Dentro del plazo antes mencionado, la persona solicitante deberá presentar y/o hacer llegar y/o enviar por medios electrónicos la documentación requerida. Efectuada la presentación de la mencionada constancia y/o denuncia, se procederá a justificar los días solicitados.

Asimismo, y en caso de existir, la persona solicitante podrá agregar documentación de asistencia médica y/o psicológica que aconseje la licencia, debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la misma.

**Artículo 5°:** La licencia entrará en vigencia a partir de la comunicación de la situación de violencia ante las autoridades del área en la que presta servicios.

**Artículo 6°:** El/la denunciante antes del vencimiento del plazo de CINCO (5) días hábiles deberá comunicarle al Área de Personal Municipal las circunstancias por las cuales no ha podido acompañar la documentación requerida. El Área de Personal Municipal, en atención a las manifestaciones podrá dar por finalizada la solicitud de licencia, quedando los días utilizados sin justificar, o bien ampliar el plazo para la entrega en DOS (2) días hábiles en casos de lesiones médicas graves o fuerza mayor debidamente comprobada.

**Artículo 7°:** Para el caso en que la persona solicitante requiera prorrogar el plazo de la licencia, deberá solicitarla al Área de Personal Municipal y acreditar mediante nota, la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento, con información y/o documentación pertinente y actualizada.

**Artículo 8°:** La persona denunciante que haya solicitado la licencia y se encuentre en uso de la misma, en atención a la necesidad de resguardar su integridad física y/o la de su familia, podrá requerir modificar el lugar y/u horario de prestación de servicio. El área de Personal Municipal, se compromete a actuar de forma ágil y expeditiva a fin de dar respuesta a la solicitud tomando los recaudos pertinentes para no revictimizar a la denunciante, y otorgándole estricta confidencialidad a la información del caso.

En caso de compartir el lugar de trabajo con la persona denunciante, sin perjuicio de las medidas protectivas correspondientes, el área de Personal Municipal arbitrará todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre éste último, o lo que dicha persona denuncie.



**Artículo 9°:** Toda la información contenida en la documentación labrada para la tramitación de este tipo de licencia, tendrá carácter de confidencial, no pudiendo ser utilizada con fines distintos en los previstos en el presente Ordenanza y sólo será compartido con terceros por orden judicial.

**Artículo 10°:** El área de Personal deberá, en un plazo no mayor a 48 hs de recibida la solicitud, informar a la Subsecretaría de Género y Niñez a fin de garantizar el requerimiento de medidas de protección a el/la denunciante y acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral. El incumplimiento en el deber de informar será considerado una falta grave, siendo plausible de las acciones administrativas correspondientes.

**Artículo 11°:** Se deberá incorporar la **Licencia laboral por violencia de género** a futuras modificaciones del Estatuto del Empleado/a Municipal.

**Artículo 12°:** **ELEVAR** al Departamento Ejecutivo Municipal, a la Secretaría de Hacienda y beneficiarios/as, para su conocimiento y efectos pertinentes.

**Artículo 13°:** Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Cumplido, Archívese.